

性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

【填表說明】各機關使用本表之方法與時機如下：

一、計畫研擬階段

- (一) 請於研擬初期即閱讀並掌握表中所有評估項目；並就計畫方向或構想徵詢作業說明第三點所稱之性別諮詢員（至少 1 人），或提報各部會性別平等專案小組，收集性別平等觀點之意見。
- (二) 請運用本表所列之評估項目，將性別觀點融入計畫書草案：
 - 1. 將性別目標、績效指標、衡量標準及目標值納入計畫書草案之計畫目標章節。
 - 2. 將達成性別目標之主要執行策略納入計畫書草案之適當章節。

二、計畫研擬完成

- (一) 請填寫完成【第一部分—機關自評】之「壹、看見性別」及「貳、回應性別落差與需求」後，併同計畫書草案送請性別平等專家學者填寫【第二部分—程序參與】，宜至少預留 1 週給專家學者（以下稱為程序參與者）填寫。
- (二) 請參酌程序參與者之意見，修正計畫書草案與表格內容，並填寫【第一部分—機關自評】之「參、評估結果」後通知程序參與者審閱。

三、計畫審議階段：請參酌行政院性別平等處或性別平等專家學者意見，修正計畫書草案及表格內容。

四、計畫執行階段：請將性別目標之績效指標納入年度個案計畫管制並進行評核；如於實際執行時遇性別相關問題，得視需要將計畫提報至性別平等專案小組進行諮詢討論，以協助解決所遇困難。

註：本表各欄位除評估計畫對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

計畫名稱：綠能發配電智慧管理與效能提升技術發展計畫

主管機關 (請填列中央二級主管機關)	原子能委員會	主辦機關(單位) (請填列提案機關/單位)	核能研究所
------------------------------	---------------	---------------------------------	--------------

- 1. **看見性別**：檢視本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性，並運用性別統計及性別分析，「看見」本計畫之性別議題。

評估項目	評估結果
1-1【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】 性別平等相關法規與政策包含憲法、法律、性別平等政策綱領及消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)可參考行政院性別平等會網站 (https://gec.ey.gov.tw)。	1. 本計畫為 綠能發配電智慧管理與效能提升技術發展計畫 ，與「性別平等政策綱領」權力、決策與影響力篇相關： <ul style="list-style-type: none"> (1) 在權力的平等：縮小具有決策權力上職位的性別差距，縮小男女兩性在人數上的差距。 (2) 在決策的平等：提升女性參與機會，降低參與上的性別區隔，擴大參與管道，持續推動三分之一性別比例原則。

	<p>(3)在影響力的平等：使決策具備性別敏感度，男女經驗有所不同，應使女性的經驗也能夠受到同等重視，感受到認可，觀點獲得肯定。</p> <p>2.此外，本計畫與「性別平等政策綱領」環境、能源與科技篇，追求平等參與、破除性別隔離，並發展積極策略，以鼓勵環境、能源、科技領域進用女性。營造性別友善工作環境，以吸引更多優秀女性進入相關領域就業，並確保女性能充分參與決策過程。</p>
評估項目	評估結果
<p>1-2【請蒐集與本計畫相關之性別統計及性別分析(含前期或相關計畫之執行結果)，並分析性別落差情形及原因】</p> <p>請依下列說明填寫評估結果：</p> <p>a.歡迎查閱行政院性別平等處建置之「性別平等研究文獻資源網」(https://www.gender ey.gov.tw/research/)、「重要性別統計資料庫」(https://www.gender ey.gov.tw/gecdb/) (含性別分析專區)、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」(https://gec ey.gov.tw)。</p> <p>b.性別統計及性別分析資料蒐集範圍應包含下列3類群體：</p> <p>①政策規劃者 (例如:機關研擬與決策人員；外部諮詢人員)。</p> <p>②服務提供者 (例如:機關執行人員、委外廠商人力)。</p> <p>③受益者 (或使用者)。</p> <p>c.前項之性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析(例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性)，探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。前述經分析所發現之處境不利群體及其需求與原因，應於後續【1-3 找出本計畫之性別議題】，及【貳、回應性別落差與需求】等項目進行評估說明。</p> <p>d.未有相關性別統計及性別分析資料時，請將「強化與本計畫相關的性別統計與性別分析」列入本計畫之性別目標(如 2-1 之 f)。</p>	<p>1.本計畫政策規劃者：</p> <p>(1)研擬人員：本計畫於研擬過程中，召開多次計畫討論會議，邀請各領域專家共同參與，不同性別者之性別比例未達 1/3。</p> <p>(2)決策人員：本計畫參與決策之單位主管 1 人(男性)</p> <p>(3)另本所計畫與業務單位編制員工、聘僱人員及替代役(截至 109 年 4 月 30 日止)共 825 人，男性共 610 人(占 74%)，女性共 215 人(占 26%)。</p> <p>2.本計畫服務提供者：</p> <p>本計畫由係由核儀組、核工組、機械系統、及燃材組共同執行，截至 109 年 4 月 30 日止共 202 人，男性共 171 人(占 85%)，女性共 31 人(占 15%)。</p> <p>3.本計畫受益者：</p> <p>本計畫屬於科技研究與技術發展應用計畫，主要針對本土化配電網路管理與地理空間資訊應用、微電網與配電網共模調控技術開發、智慧電廠效能提升技術研究，其計畫成果受益對象及於任一性別，無涉及性別偏見。本計畫將持續落實政府性別主流化政策，積極鼓勵女性研究人員投入研發、</p>

	<p>人才培訓、學術成果展現、決策規劃等，培養與強化女性研究人員於研究思維前瞻性與敏銳度、提升與增強女性研究人員於國際視野之廣度與深度，以期達成性別平權之目標。</p>
評估項目	評估結果
<p>1-3【請根據 1-1 及 1-2 的評估結果，找出本計畫之性別議題】 性別議題舉例如次：</p> <p>a.參與人員 政策規劃者或服務提供者之性別比例差距過大時，宜關注職場性別隔離（例如：某些職業的從業人員以特定性別為大宗、高階職位多由單一性別擔任）、職場性別友善性不足（例如：缺乏防治性騷擾措施；未設置哺乳室；未顧及員工對於家庭照顧之需求，提供彈性工作安排等措施），及性別參與不足等問題。</p> <p>b.受益情形 ①受益者人數之性別比例差距過大，或偏離母體之性別比例，宜關注不同性別可能未有平等取得社會資源之機會（例如：獲得政府補助；參加人才培訓活動），或平等參與社會及公共事務之機會（例如：參加公聽會/說明會）。 ②受益者受益程度之性別差距過大時（例如：滿意度、社會保險給付金額），宜關注弱勢性別之需求與處境（例如：家庭照顧責任使女性未能連續就業，影響年金領取額度）。</p> <p>c.公共空間 公共空間之規劃與設計，宜關注不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者之空間使用性、安全性及友善性。 ①使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。 ②安全性：消除空間死角、相關安全設施。 ③友善性：兼顧性別、性傾向或性別認同者之特殊使用需求。</p> <p>d.展覽、演出或傳播內容 藝術展覽或演出作品、文化禮俗儀典與觀念、文物史料、訓練教材、政令/活動宣導等內容，宜注意是否避免複製性別刻板印象、有助建立弱勢性別在公共領域之可見性與主體性。</p> <p>e.研究類計畫 研究類計畫之參與者（例如：研究團隊）性別落差過大時，宜關注不同性別參與機會、職場性別友善性不足等問題；若以「人」為研究對象，宜注意研究過程及結論與建議是否納入性別觀點。</p>	<p>綜合 1-1 及 1-2 評估結果，本計畫性別議題有：</p> <p>本計畫屬綠能發配電智慧管理之研究計畫，計畫研究工作多需理工專業背景之人力，致使男性研究人員較高於女性研究人員。</p> <p>本計畫秉持性別平等意涵，顧及不同年齡、族群、地區之任一性別。且對不同性別或性向均提供公平工作機會，達預防對性別認同之刻板印象與性別隔離，且關注不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者之空間使用性、安全性及友善性。</p> <p>本所性別友善措施與設施有：(1)本所與緊鄰之中科院簽有長期行政支援協定，可使用中科院幼兒園，育兒無憂；(2)通勤有交通車；(3)在單身宿舍區，有專門之女性同仁樓層，並有門禁管制設施；(4)所區內個別大樓設有哺乳室，在醫務室亦設有哺乳室，並有女性護理人員協助相關事宜；(5)在大樓樓層轉角與車棚亦均有感應式燈光，戶外有路燈，以增加女性同仁夜間工作之安全感；(6)所區內有警政署之保警中隊駐紮，24 小時巡邏，安全保障高；(7)在人才培育方面，亦經常選送優秀女性研究人才赴國外實習，提升專業技術研發能力等。</p>
<p>貳、回應性別落差與需求：針對本計畫之性別議題，訂定性別目標、執行策略及編列相關預算。</p>	
評估項目	評估結果

2-1 【請訂定本計畫之性別目標、績效指標、衡量標準及目標值】

請針對 1-3 的評估結果，擬訂本計畫之性別目標，並為衡量性別目標達成情形，請訂定相應之績效指標、衡量標準及目標值，並納入計畫書草案之計畫目標章節。性別目標宜具有下列效益：

a. 參與人員

- ① 促進弱勢性別參與本計畫規劃、決策及執行，納入不同性別經驗與意見。
- ② 加強培育弱勢性別人才，強化其領導與管理知能，以利進入決策階層。
- ③ 營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。

b. 受益情形

- ① 回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。
- ② 增進弱勢性別獲得社會資源之機會（例如：獲得政府補助；參加人才培訓活動）。
- ③ 增進弱勢性別參與社會及公共事務之機會（例如：參加公聽會/說明會，表達意見與需求）。

c. 公共空間

回應不同性別對公共空間使用性、安全性及友善性之意見與需求，打造性別友善之公共空間。

d. 展覽、演出或傳播內容

- ① 消除傳統文化對不同性別之限制或僵化期待，形塑或推展性別平等觀念或文化。
- ② 提升弱勢性別在公共領域之可見性與主體性（如作品展出或演出；參加運動競賽）。

e. 研究類計畫

- ① 產出具性別觀點之研究報告。
- ② 加強培育及延攬環境、能源及科技領域之女性研究人才，提升女性專業技術研發能力。

f. 強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。

g. 其他有助促進性別平等之效益。

□ 有訂定性別目標者，請將性別目標、績效指標、衡量標準及目標值納入計畫書草案之計畫目標章節，並於本欄敘明計畫書草案之頁碼：

■ 未訂定性別目標者，請說明原因及確保落實性別平等事項之機制或方法。

1. 未訂定性別目標者原因：
本計畫成果受益對象及於任一性別，無涉及性別偏見，故無法訂定性別目標。

2. 確保落實性別平等事項之機制或方法：

- (1) 在計畫規劃、決策及執行階段，能納入不同性別之經驗與意見，並強化女性之領導與管理能力，以利進入計畫決策階層，使計畫團隊增加女性人員之參與。
- (2) 延攬環境、能源及科技領域之女性研究人才，並加強培育女性專業人才，提升女性專業技術研發工作能力。

評估項目

評估結果

2-2 【請根據 2-1 本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略】

請參考下列原則，設計有效的執行策略及其配套措施：

a. 參與人員

- ① 本計畫研擬、決策及執行各階段之參與成員、組織或機制（如相關會議、審查委員會、專案辦公室成員或執行團隊）符合任一性別不少於三分之一原則。
- ② 前項參與成員具備性別平等意識/有參加性別平等相關課程。

b. 宣導傳播

- ① 針對不同背景的目標對象（如不諳本國語言者；不同年齡、族群或居住地民眾）採取不同傳播方法傳布訊息（例如：透過社區公布欄、鄰里活動、網路、報紙、宣傳單、APP、廣播、電視等多元管道公開訊息，或結合婦女團體、老人福利或身障等民間團體傳布訊息）。

□ 有訂定執行策略者，請將主要的執行策略納入計畫書草案之適當章節，並於本欄敘明計畫書草案之頁碼：

■ 未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：

1. 未訂執行策略者原因：
本計畫無涉及性別偏見，故無訂定執行策略。
2. 改善方法：

② 宣導傳播內容避免具性別刻板印象或性別歧視意味之語言、符號或案例。

③ 與民眾溝通之內容如涉及高深專業知識，將以民眾較易理解之方式，進行口頭說明或提供書面資料。

c.促進弱勢性別參與公共事務

① 計畫內容若對人民之權益有重大影響，宜與民眾進行充分之政策溝通，並落實性別參與。

② 規劃與民眾溝通之活動時，考量不同背景者之參與需求，採多元時段辦理多場次，並視需要提供交通接駁、臨時托育等友善服務。

③ 辦理出席民眾之性別統計；如有性別落差過大情形，將提出加強蒐集弱勢性別意見之措施。

④ 培力弱勢性別，形成組織、取得發言權或領導地位。

d.培育專業人才

① 規劃人才培訓活動時，納入鼓勵或促進弱勢性別參加之措施（例如：提供交通接駁、臨時托育等友善服務；優先保障名額；培訓活動之宣傳設計，強化歡迎或友善弱勢性別參與之訊息；結合相關機關、民間團體或組織，宣傳培訓活動）。

② 辦理參訓者人數及回饋意見之性別統計與性別分析，作為未來精進培訓活動之參考。

③ 培訓內涵中融入性別平等教育或宣導，提升相關領域從業人員之性別敏感度。

④ 辦理培訓活動之師資性別統計，作為未來師資邀請或師資培訓之參考。

e.具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容

① 規劃展覽、演出或傳播內容時，避免複製性別刻板印象，並注意創作者、表演者之性別平衡。

② 製作歷史文物、傳統藝術之導覽、介紹等影音或文字資料時，將納入現代性別平等觀點之詮釋內容。

③ 規劃以性別平等為主題的展覽、演出或傳播內容（例如：女性的歷史貢獻、對多元性別之瞭解與尊重、移民女性之處境與貢獻、不同族群之性別文化）。

f.建構性別友善之職場環境

委託民間辦理業務時，推廣促進性別平等之積極性作法（例如：評選項目訂有友善家庭、企業托兒、彈性工時與工作安排等性別友善措施；鼓勵民間廠商拔擢弱勢性別優秀人才擔任管理職），以營造性別友善職場環境。

g.具性別觀點之研究類計畫

① 研究團隊成員符合任一性別不少於三分之一原則，並積極培育及延攬女性科技研究人才；積極鼓勵女性擔任環境、能源與科技領域研究類計畫之計畫主持人。

② 以「人」為研究對象之研究，需進行性別分析，研究結論與建議亦需具性別觀點。

本計畫研究工作多需理工專業背景之人力，未來將積極培育女性研究人力參與計畫之各項工作。

評估項目

評估結果

2-3【請根據 2-2 本計畫所訂定之執行策略，編列或調整相關經費配置】

各機關於籌編年度概算時，請將本計畫所編列或調整之性別相關經費納入性別預算編列情形表，以確保性別相關事項有足夠經費及資源落實執行，以達成性別目標或回應性別差異需求。

有編列或調整經費配置者，請說明預算額度編列或調整情形：

未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法：

1.未編列或調整經費配置者原因：

本計畫成果受益對象及於任一性別，無涉及性別偏見，故未編列經費。

2.改善方法：

未來計畫規劃內容中若有涉及性別觀點議題時，將適時的編列相關經費，以達成性別目標或回應性別差異需求。

【注意】填完前開內容後，請先依「填表說明二之（一）」辦理【第二部分—程序參與】，再續填下列「參、評估結果」。

參、評估結果

請機關填表人依據【第二部分—程序參與】性別平等專家學者之檢視意見，提出綜合說明及參採情形後通知程序參與者審閱。

3-1 綜合說明

謝謝委員指導與建議。

- 1.本計畫將以「女性參與計畫的比例多於本所編制內之女性員工所佔的比例」為目標，加強延攬本所之女性研究人才，投入本計畫之推動與執行，亦希望強化女性人員之領導與管理能力，投入計畫決策階層，增加女性人員的參與。
- 2.本所針對性別友善措施與設施一直非常重視，除營造親善的職場環境，讓女性員工能充分安心參與計畫之推動工作，並有助於留住優秀的人才，發揮其專業以及工作技能，並且降低員工流動率。

3-2 參採情形

3-2-1 說明採納意見後之計畫調整（請標註頁數）

謝謝委員指導，有關本所性別友善措施與設施的部分已補充於 P10-6 中。

3-2-2 說明未參採之理由或替代規劃

3-3 通知程序參與之專家學者本計畫之評估結果：

已於 109 年 6 月 2 日將「評估結果」及「修正後之計畫書草案」通知程序參與者審閱。

• 填表人姓名：高俊廷 職稱：助理研究員 電話：(03)471-1400 轉 6323 填表日期：109 年 4 月 30 日

- 本案已於計畫研擬初期 徵詢性別諮詢員之意見，或 提報各部會性別平等專案小組（會議日期：____年____月____日）
 - 性別諮詢員姓名：高惠春 服務單位及職稱：淡江大學退休教授 身分：符合中長期個案計畫性別影響評估作業說明第三點第 1 款（如提報各部會性別平等專案小組者，免填）
- （請提醒性別諮詢員恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開計畫草案）

【第二部分—程序參與】：由性別平等專家學者填寫

程序參與之性別平等專家學者應符合下列資格之一：

- 1.現任臺灣國家婦女館網站「性別主流化人才資料庫」公、私部門之專家學者；其中公部門專家應非本機關及所屬機關之人員（人才資料庫網址：<http://www.taiwanwomencenter.org.tw/>）。
- 2.現任或曾任行政院性別平等會民間委員。
- 3.現任或曾任各部會性別平等專案小組民間委員。

(一) 基本資料

1.程序參與期程或時間	109年5月26日至109年5月29日
2.參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	高惠春、淡江大學退休教授、性別與科技、無機材料化學
3.參與方式	<input type="checkbox"/> 計畫研商會議 <input type="checkbox"/> 性別平等專案小組 <input checked="" type="checkbox"/> 書面意見

(二) 主要意見（若參與方式為提報各部會性別平等專案小組，可附上會議發言要旨，免填4至10欄位，並請通知程序參與者恪遵保密義務）

4.性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性	適當
5.性別統計及性別分析之合宜性	本計畫共同執行的人員，男性占85%，女性15%。比起貴所業務單位編制員工，男性占74%，女性占26%還是有差距，請說明造成差距的原因並且是否可以改善？
6.本計畫性別議題之合宜性	本計畫的參與人員，女性比例應可以再提升至與單位內編制員工比例相當。計畫書並未提到執行單位的性別友善措施與設施，以上兩部分是否可以補充說明？
7.性別目標之合宜性	本計畫未訂定性別目標，不過，未來在計畫規劃、決策及執行階段，希望能強化女性之領導與管理能力，以利進入計畫決策階層，使計畫團隊增加女性人員之參與。
8.執行策略之合宜性	執行策略與性別無關，合宜。
9.經費編列或配置之合宜性	經費編列或配置與性別無關，合宜。
10.綜合性檢視意見	本計畫參與人員以理工背景為主，雖然此領域中男性比例較女性高，但是，決策及執行階段，若能盡量強化女性之領導與管理能力，將可以增加女性進入計畫決策階層，使計畫團隊增加女性人員之參與，最好是能超過機構內女性員工的比例，而不是更少。

(三) 參與時機及方式之合宜性

本計畫工作項目與性別無關，合宜。

本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之計畫草案。

(簽章，簽名或打字皆可) 高惠春